

спадкоємців та осіб, що отримують доходи за договором про довічне утримання // [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://ck.sfs.gov.ua/media-ark/news-ark/print-270880.html>

4. Оподаткування вартості майна, отриманого фізичною особою за договором довічного утримання // [Електронний ресурс] Режим доступу - <http://kyiv.sfs.gov.ua/okremi-storinki/arhiv1/152433.html>

5. Закон України "Про податок з доходів фізичних осіб" від 22.05.2003 р. № 889

6. Ірина Діба. Особливості оподаткування при укладанні договору довічного утримання / Ірина Діба // [Електронний ресурс] Режим доступу - http://nasledstvo.ua.com/publ/nasledstvennye_dela_sudebnaja_praktika/nasledstvennoe_pravo/osoblivosti_opodatkovannja_p

[ri_ukladanni_dogovoru_dovichnogo_utrimannja/6-1-0-148](#)

7. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI.

8. Земельний кодекс України. – Х., 2001

9. Декрет Кабінету Міністрів України «Про державне мито» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 13, ст.113) { Із змінами, внесеними згідно з Декретом N 43-93 від 30.04.93, ВВР, 1993, N 26.

10. Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» 31 липня 2014 року № 1621-VII

11. Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи» від 28 грудня 2014 року №71-VIII

Шимлюк В.Р.

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВНАСЛІДОК СМЕРТІ ПРАЦІВНИКА АБО РОБОТОДАВЦЯ – ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ І ПОЛЬЩІ

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT AS A RESULT OF DEATH OF THE EMPLOYEE OR THE EMPLOYER – PHYSICAL PERSON UNDER THE LAWS OF UKRAINE AND POLAND

Shyshliuk V.R.

*postgraduate of The department labor law and social security law of The National University
«Odesa Law Academy»*

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено особливості припинення трудового договору внаслідок смерті працівника або роботодавця – фізичної особи за законодавством України та Польщі. Визначено практичні проблеми припинення трудового договору за зазначеною підставою. Внесені пропозиції щодо вдосконалення порядку припинення трудового внаслідок смерті працівника або роботодавця – фізичної особи у проекті Трудового кодексу України.

ABSTRACT

In the article, the features of termination of employment contract as a result of death of the employee or employer – physical person under the laws of Ukraine and Poland are researched. Practical problems of termination under that basis are determined. Ways for improving the procedure for termination of employment as a result of death of the employee or employer – physical person in the draft Labor Code of Ukraine were offered.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий договір, припинення трудового договору, працівник, роботодавець.

Keywords: labor relations, employment contract, termination of employment contract, employee, employer.

Постановка проблеми. Однією з поширених підстав припинення трудового договору внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін, є смерть працівника або смерть роботодавця – фізичної особи. Чинний Кодекс законів про працю України [5] (далі – КЗпП України) не передбачає, ані смерть працівника, ані смерть роботодавця фізичної особи у якості самостійної підстави припинення трудового договору, хоча зрозумілим є те, що трудові відносини припиняються, оскільки відсутній один із суб'єктів за відсутності яких трудові відносини тривати не можуть.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам припинення трудового договору, прис-

вячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених серед яких: М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, С. М. Глазко, Ю. М. Гришина, А. К. Довгань, І. В. Зуб, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Є. В. Краснов, Д. В. Могила, К. М. Плєсньов, С. М. Прилипко, П. Д. Пилипенко, Б. А. Римар, М. І. Саєнко, Я. В. Свічкарьова, С. В. Селезень, Я. В. Сімутіна, Б. С. Сличинський, С. О. Турчин, Н. М. Хуторян, Ф. А. Цесарський, О. С. Щукін, О. М. Ярошенко, О. А. Яковлев та ін.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, правові аспекти припинення трудового договору у випадку смерті працівника або роботодавця – фізичної особи все ж залишаються недостатньо дослідженими.

Метою статті є визначення особливостей припинення трудового договору у випадку смерті працівника або роботодавця – фізичної особи за законодавством України та Польщі, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України та проекту Трудового кодексу України в цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Через індивідуальний характер трудових відносин не представляється можливою заміна померлого працівника або роботодавця – фізичної особи як суб'єкта таких правовідносин його правонаступниками, наприклад, його спадкоємцями. Тому трудові відносини припиняються, а та виникає обов'язок щодо документального оформлення припинення трудового договору та здійснення пов'язаних з цим усіх необхідних дій.

Єдиний послідовний порядок припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника або роботодавця – фізичної особи у законодавстві залишається невизначеним. Окремі питання врегульовані актами цивільного законодавства, підзаконними нормативно-правовими актами, роз'ясненнями Міністерства соціальної політики.

Відповідно до пункту 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [9] у разі смерті працівника трудова книжка під підпис видається його найближчим родичам, або ж на їх вимогу надсилається поштою. У трудовій книжці померлого працівника у розділі «Відомості про роботу» працівником кадрової служби підприємства робиться запис: «Роботу припинено у зв'язку зі смертю».

Проте виникає питання, який документ слід вважати достатньою підставою для припинення трудового договору у разі смерті працівника.

Відповідно до ч. 2 ст. 49 Цивільного кодексу України [10] (далі – ЦК України) актами цивільного стану є народження фізичної особи, встановлення її походження, набуття громадянства, вихід з громадянства та його втрата, досягнення відповідного віку, надання повної цивільної дієздатності, обмеження цивільної дієздатності, визнання особи недієздатною, шлюб, розірвання шлюбу, усиновлення, позбавлення та поновлення батьківських прав, зміна імені, інвалідність, смерть тощо.

Згідно із ч. 1 ст. 9 Закону України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» [7] державна реєстрація актів цивільного стану проводиться з метою забезпечення реалізації прав фізичної особи та офіційного визнання і підтвердження державою фактів народження фізичної особи та її походження, шлюбу, розірвання шлюбу, зміни імені, смерті.

Частиною 1 ст. 18 зазначеного Закону передбачено, що про факт державної реєстрації акта цивільного стану органами державної реєстрації актів цивільного стану видається відповідне свідоцтво.

Таким чином, трудовий договір у разі смерті працівника припиняється винятково на підставі свідоцтва про смерть, виданого в установленому порядку державним органом реєстрації актів цивіль-

ного стану, або виконавчим органом сільської, міської або міської ради як підтвердження факту смерті особи. Медичне свідоцтво про смерть (форма № 106/о) підставою для видачі наказу про звільнення у зв'язку із смертю не може бути, оскільки такий документ слугує лише підставою для видачі свідоцтва про смерть.

Мінсоцполітики у листі від 10.06.2015 р. № 230/06/186-15 дотримується схожої позиції та вказує, що підставою для оформлення наказу про припинення трудового договору є копія свідоцтва про смерть, засвідчена печаткою підприємства або відділу кадрів [13].

Згідно з листом Мінсоцполітики від 31.12.2010 р. № 284/06/186-10 – датою припинення трудового договору, яку слід зазначити у графі 2 трудової книжки, вважається дата смерті працівника, незалежно від того працював у цей день померлий чи ні [11].

Відповідно до ст. 1227 ЦК України суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини.

Також ч. 6 ст. 83 КЗпП України передбачено, що в разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Проблемним питанням є також визначення кола осіб, яких слід вважати близькими родичами померлого працівника, оскільки ані ЦК України, ані СК України не закріплює перелік таких осіб.

Відповідно до ст. 63¹ Трудового кодексу Польщі [3] трудові відносини припиняються на дату смерті працівника.

Формулювання «припинення трудових відносин на дату смерті працівника», показує, що трудові відносини закінчуються в день смерті працівника.

Дата смерті працівника визначається на підставі свідоцтва про смерть. Відповідно до ч. 2 ст. 83 Закону «Про акти цивільного стану» роботодавець, який не отримав копію свідоцтва про смерть працівника, має право звернутися в офіс реєстратора з метою отримання копії такого свідоцтва [4].

На прохання члена сім'ї померлого працівника або будь-якої іншої особи, яка є спадкоємцем працівника, роботодавець зобов'язаний видати свідоцтво про зайнятість.

Існуючі положення Трудового кодексу Польщі не містять обов'язку щодо видачі свідоцтва про роботу у зв'язку зі смертю працівника. Важко вважати вичерпними правила, що містяться в § 1 ст. 97 цього Кодексу, відповідно до якого у разі закінчення строку дії трудових відносин роботодавець зобов'язаний негайно видати працівнику свідоцтво про роботу.

Хоча законодавство безпосередньо не зобов'язує роботодавця інформувати членів сім'ї померлого працівника про їх права, або надавати інфор-

мацію про припинення трудових відносин, але багато роботодавців все ж практикують передачу такої інформації найближчим родичам померлого.

Відповідно до § 2 ст. 63¹ Трудового кодексу Польщі право на отримання належних померлому працівникові коштів від трудових відносин мають в рівних частинах чоловік або дружина померлого працівника та інші особи, які мають право на отримання пенсії у зв'язку із втратою годувальника. У разі відсутності таких осіб належні померлому працівникові кошти від трудових відносин включаються до складу спадщини.

Також у разі закінчення трудових відносин у випадку смерті працівника виплачується посмертна вихідна допомога (§ 1 ст. 93 Трудового кодексу), на яку мають право чоловік або дружина померлого та інші члени сім'ї, які відповідають умовам, необхідним для отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника відповідно до вимог законодавства про пенсії з Фонду соціального страхування (§ 4 ст. 93 Трудового кодексу).

Відповідно до § 2 ст. 93 Трудового кодексу сума посмертної вихідної допомоги залежить від періоду зайнятості працівника та становить:

у розмірі 1-місячної заробітної плати, якщо працівник пропрацював менше 10 років,

у розмірі 3-місячної заробітної плати, якщо працівник був прийнятий на роботу протягом принаймні 10 років,

у розмірі 6-місячної заробітної плати, якщо працівник був прийнятий на роботу протягом принаймні 15 років.

Посмертна вихідна допомога ділиться на рівні частини між усіма членами сім'ї, які мають право на її одержання. Якщо у померлого працівника залишився тільки один з членів сім'ї, які мають право на отримання такої допомоги, остання виплачується у розмірі, що дорівнює половині відповідної суми (§ 6 ст. 93 Трудового кодексу).

Верховний Суд Польщі у рішенні від 29.12.1977 р. зазначив, що у разі, коли працівник працює одночасно у декількох роботодавців, посмертну вихідну допомогу повинен виплатити кожен з них.

При розрахунку стажу працівника, що дає право на отримання посмертної вихідної допомоги, від якого залежить визначення розміру такої вихідної допомоги, не включається стаж роботи на додаткових робочих місцях, і відповідно додаткова зайнятість не може бути додана до стажу роботи за основним місцем роботи [2].

Ст. 103 проекту Трудового кодексу України [6] (далі – ТК України) визначає порядок припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Хоча законодавцем і визначено у проекті ТК України смерть працівника як підставу припинення трудових відносин, проте порядок такого припинення залишається не достатньо врегульованим, а існуючі проблеми у правовому регулюванні припинення трудового договору за даною підставою залишаються не вирішеними.

У проекті ТК відсутня вказівка на дату з якої припиняються трудові відносини у випадку смерті працівника, не зазначається на підставі яких документів роботодавець має право припинити трудові відносини, не визначається коло осіб, які мають право на отримання сум виплат, які належать працівникові.

Таким чином, виникає необхідність внесення змін до ст. 103 проекту ТК України шляхом конкретизації її положень із використанням позитивного досвіду Польщі в регулюванні припинення трудового договору за даною підставою.

У зв'язку з цим ст. 103 проекту ТК України слід доповнити та викласти у такій редакції:

1. Трудові відносини припиняються в разі смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим з дня смерті або дня набрання законної сили рішенням суду.

2. Підставою припинення трудових відносин є свідоцтво про смерть працівника, видане в установленому порядку відповідним органом реєстрації актів цивільного стану або відповідне рішення суду, на підставі якого працівника визнано безвісно відсутнім або оголошено померлим.

3. У випадку, якщо роботодавцю родичі померлого працівника відмовляються надати належним чином засвідчену копію свідоцтва про смерть працівника або рішення суду, роботодавець надсилає письмовий запит розпоряднику Єдиного державного демографічного реєстру щодо підтвердження інформації про працівника та надання реквізитів документів, що підтверджують смерть особи або визнання особи померлою чи безвісно відсутньою.

4. Наказ про припинення трудових відносин з працівником видається роботодавцем у день отримання належним чином засвідченої копії свідоцтва про смерть працівника, рішення суду або відповіді на запит щодо отримання інформації з Єдиного державного демографічного реєстру. Днем звільнення вважається день смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.

5. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, виплачуються роботодавцем в рівних частинах чоловікові або дружині померлого працівника та іншим особам, які у встановленому порядку мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника після спливу 6-місячного строку з дня смерті працівника.

У разі відсутності таких осіб належні померлому працівникові суми заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат включаються до складу спадщини».

В чинному КЗпП України механізм припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи не передбачений, що, в свою чергу, на практиці викликає ряд правових проблем щодо порядку оформлення припинення трудового договору.

Окремі роз'яснення з цього питання були надані листом Мінпраці від 05.03.2003 р. № 06/2-2/51 [12].

У вказаному листі звертається увага, що необхідність припинення трудового договору, укладеного між працівником і роботодавцем-фізичною особою, не викликає сумніву, оскільки у разі смерті однієї із сторін трудові відносини між сторонами припиняються достроково. Відповідно, трудовий договір припиняється на підставі документів, що підтверджують його смерть.

Смерть роботодавця – фізичної особи відповідно до ст. 49 ЦК України є актом цивільного стану. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про державну реєстрацію актів цивільного стану» акти цивільного стану – це події та дії, які нерозривно пов'язані з фізичною особою і започатковують, змінюють, доповнюють або припиняють її можливість бути суб'єктом цивільних прав та обов'язків.

Згідно з ч. 6 ст. 17 зазначеного Закону державна реєстрація смерті проводиться за заявою родичів померлого, представників органу опіки та піклування, працівників житлово-експлуатаційних організацій, адміністрації закладу охорони здоров'я, де настала смерть, та інших осіб.

Відповідно до ч. 1 ст. 19 вказаного Закону повторна видача свідоцтва про державну реєстрацію актів цивільного стану, оригінал якого було вкрадено, загублено, пошкоджено чи знищено здійснюються відділами державної реєстрації актів цивільного стану, дипломатичними представництвами і консульськими установами України на підставі актового запису цивільного стану за заявою особи, щодо якої складено запис, батьків, усиновлювачів, опікунів, піклувальників, представника закладу охорони здоров'я, навчального або іншого дитячого закладу, де постійно перебуває дитина, органу опіки та піклування.

Законодавчо не передбачено можливості отримання працівником документа, що підтверджує реєстрацію смерті роботодавця – фізичної особи, а також визначено виключний перелік осіб, які можуть звертатись за повторною видачею свідоцтва про державну реєстрацію актів цивільного стану. Враховуючи роз'яснення надані в листі Мінпраці від 05.03.2003 р. № 06/2-2/51, відсутність документів, що підтверджують смерть роботодавця – фізичної особи, унеможливує припинення трудового договору з працівником та створює для нього додаткові проблеми при реєстрації факту припинення трудових відносин.

Щодо внесення запису до трудової книжки працівника у зазначеному випадку, то, зі змісту листа Мінпраці від 05.03.2003 р. № 06/2-2/51 випливає, що враховуючи відсутність сторони, яка повинна проводити запис про звільнення працівника, посадова особа служби зайнятості може внести до трудової книжки працівника запис про припинення відповідного трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця-фізичної особи і засвідчувати його в установленому порядку.

Проте зазначена норма носить рекомендаційний характер та не містить імперативної вказівки на обов'язок посадової особи служби зайнятості внести до трудової книжки працівника запис про припинення відповідного трудового договору у зв'язку

зі смертю роботодавця-фізичної особи та засвідчити його в установленому порядку. Тому працівникові може бути надано відмову, оскільки в Положенні про Державну службу зайнятості [8] також не міститься обов'язку посадових осіб вносити такі записи.

Крім того, відповідно до п. 2.3. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників записи в трудовій книжці при звільненні або переведенні на іншу роботу повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону, а тому внесення запису до трудової книжки про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця без вказівки на відповідну статтю та пункт закону є порушенням чинного законодавства.

Трудовий кодекс Польщі у § 1 ст. 63² до подій, що зумовлюють закінчення строку дії трудового договору також відносить смерть роботодавця.

Відповідно до положень законодавства про працю Польщі смерть роботодавця не в будь-якому випадку зумовлює припинення трудових відносин. У разі, якщо після смерті роботодавця установа або її частина переходить до іншої особи, така особа стає учасником існуючих трудових відносин (ст. 23¹ Трудового кодексу).

Придбання компанії померлого роботодавця на практиці означає, що існуючі трудові відносини тривають і новий роботодавець є особою, відповідальною за зобов'язання, що виникають з цих відносин.

У зв'язку із закінченням строку трудового договору в разі смерті роботодавця, працівники мають право на отримання компенсації в розмірі винагороди за період повідомлення (ст. 63² § 2 Трудового кодексу).

Обов'язок щодо виплати працівникові компенсації в розмірі винагороди за період повідомлення покладається на спадкоємців померлого, які вступають в права і обов'язки померлого роботодавця (постанова Верховного суду Польщі від 22.02.1994 р.) [1].

У ст. 102 проекту ТК України вперше передбачено підставу припинення трудових відносин – смерть роботодавця - фізичної особи.

Зазначеною статтею проекту ТК України встановлено, що трудові відносини припиняються в разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються спадкоємцям роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством, а в ч. 3 ст. 310 проекту ТК України визначено, що у випадках, передбачених ст. 102 цього Кодексу, працівник має право звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації трудового договору та внесення відповідного запису до трудової книжки.

Проте, ряд вищезазначених правових проблем, які виникають при припиненні трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи, все ж залишаються не вирішеними. Тому необхідно внести зміни до проекту ТК України та визначити процедуру припинення трудового договору в зазначеному випадку, зокрема ч. 3 ст. 310 проекту ТК виключити, а ст. 102 змінити та викласти у такій редакції:

«У разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою працівник може звернутись із письмовою заявою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів для зняття з реєстрації трудового договору та внесення відповідного запису до трудової книжки.

Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів зобов'язані перевірити обставини, які є підставою припинення трудових відносин, що викладені у заяві, шляхом надсилання відповідного запиту розпоряднику Єдиного державного демографічного реєстру.

У разі підтвердження відомостей наданих працівником у заяві посадова особа центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції або його територіальних органів зобов'язана здійснити зняття з реєстрації трудового договору та внести відповідний запис до трудової книжки працівника.

Днем припинення трудових відносин є день смерті роботодавця – фізичної особи або день набрання законної сили рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, пред'являються спадкоємцям роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством.

У разі виникнення спорів щодо розміру заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належали працівникові, такі спори вирішуються у судовому порядку за встановленими правилами підсудності та підвідомчості».

Список літератури

1. Uchwałą Sądu Najwyższego z 22 lutego 1994

r. I PZP 1/94 // OSNAPiUS. – 1994. – № 2. – Poz. 23.

2. Uchwałą Sądu Najwyższego z 29 grudnia 1977 r. I PZP 40/77 // OSNC. – 1977. – № 12. – Poz. 237.

3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. // Dz. U. – 1974. – № 24. – Poz. 141.

4. Ustawa z dnia 29 września 1986 r. Prawo o aktach stanu cywilnego // Dz.U. – 2004. – № 161. – Poz. 1688.

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

6. Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

7. Про державну реєстрацію актів цивільного стану : Закон України від 01.07.2010 р. № 2398-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 38. – Ст. 509.

8. Про державну службу зайнятості України : Указ Президента України від 16.01.2013 р. № 19/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5. – Ст. 39.

9. Про затвердження інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ № 58 від 29.07.1993 р.: із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінпраці № 29 від 26.03.1996 р.; наказом Міністерства праці та соціальної політики №259 від 08.06.2001 р., № 266 від 24.09.2003 р.; наказом Міністерства соціальної політики № 748 від 08.11.2013 р. // Управління освітою. – 2014. – № 18. – С. 13-24.

10. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 40-44. – Ст. 356.

11. Щодо заповнення трудової книжки у випадку смерті працівника : лист Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.2010 р. № 284/06/186-10 // Все про бухгалтерський облік. – 2011. – № 74. – Ст. 10.

12. Щодо зняття з реєстрації трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи : лист Міністерства праці і соціальної політики України від 05.03.2003 р. № 06/2-2/51 // Зароботная плата. – 2010. – № 08. – Ст. 8.

13. Щодо розірвання трудового договору у разі смерті працівника : лист Міністерства соціальної політики України від 10.06.2015 р. № 230/06/186-15 // Зарплата та кадрова справа. – 2016. – № 02. – Ст. 25.